

HET BELANG VAN ONTWIKKELEN

85%

VAN DE BANEN IN 2030 ZIJN ROLLEN DIE NOG NIET EENS BESTAAN

Door snel veranderende omstandigheden moeten medewerkers steeds hun kennis en vaardigheden op peil houden en/of nieuwe kennis en vaardigheden verwerven om continue waarde te kunnen blijven toevoegen op de arbeidsmarkt. Ontwikkeling is dus noodzakelijk.

40,4%

VAN DE MENSEN VOELT ZICH NOOIT OF EEN KEER PER WEEK BEVLOGEN OP HET WERK

Ontwikkeling van medewerkers is belangrijk voor het succes van de organisatie, maar vooral ook voor het welzijn, de gezondheid en het werkplezier van de werknemer zelf!

Ontwikkeling vraagt om eigen regie van medewerkers, óók zonder dat hiervoor een directe noodzaak voor gevoeld wordt (Bijvoorbeeld door (dreigende) boventaligheid). Dus hoe?

HET EXPERIMENT

In samenwerking met TNO en KLM heeft de Buitenboordmotor een experiment gedaan, met als doel: in de praktijk toetsen wat ervoor nodig is om ontwikkeling te stimuleren onder mensen die geen directe urgentie voelen. Ten grondslag lagen onderzoeken van TNO. Deze onderzoeken benadrukken de rol van organisatie, leidinggevende(n) en het team in het faciliteren en organiseren van eigen regie van medewerkers (zie [hier](#) het onderzoek). Door deze rollen op kleine schaal in de praktijk te brengen EN inzicht in "Wie ben ik, Wat wil ik, Wat kan ik" te faciliteren aan medewerkers (middels training & coaching), zijn er inzichten opgedaan over wat belemmerend en stimulerend werkt in het faciliteren van ontwikkeling. Per niveau brengen we de belangrijkste inzichten in kaart:

DE ORGANISATIE

1

Ontwikkeling kan ervaren worden als een bedreiging. "Doe ik het dan niet goed?"

Maak ontwikkeling een recht van de medewerker door het in cao's te beleggen. Zo wordt ontwikkeling een gegeven in plaats van iets dat samenhangt met een beoordeling. Mogelijkheden zijn:

- Recht op oriëntatie tijd
- Persoonlijk Profiel Paspoort
- Recht op een niet-functie gebonden opleiding.

2

Belang van ondersteuning op alle niveaus: niet alleen hoe faciliteert de organisatie de medewerker, maar ook hoe faciliteert de organisatie de leidinggevende.

- In vorm van tijd, ruimte, leiderschapsvaardigheden en bijvoorbeeld aangepaste kpi's.

LEIDINGGEVENDE

3

Ontwikkeling wordt onnodig groot gemaakt: "Ik hoef geen andere baan, dus waarom zou ik me bezig houden met ontwikkeling?"

- Maak ontwikkeling onderdeel van de "waan van de dag" door ontwikkeling onderdeel te maken van de 'to do' lijst en bestaande overleg organen
- Hiermee wordt een lerende cultuur aangejaagd.
- Waardeer ook informeel leren en leren van fouten.

4

Autonomie in werk zorgt ook voor meer autonomie in ontwikkeling.

- Wanneer medewerkers niet of nauwelijks autonomie hebben in vormgeving en indeling van eigen werk, is autonomie pakken in eigen ontwikkeling ook minder vanzelfsprekend.
- Help medewerkers met het ervaren van autonomie in het werk wat ze doen.

TEAM - MEDEWERKER

5

Transparantie over ontwikkelrichting met team en leidinggevende kan voor terughoudendheid zorgen.

- Ontwikkelen zonder autorisatie van leidinggevende of organisatie en zonder beoordeling kan helpen in de initiatiefrijke van medewerkers
- Bijvoorbeeld: leer budget kunnen besteden zonder toestemming van leidinggevende.

6

Persoonlijk Profiel Paspoort helpt als manier om ontwikkeling concreet te maken.

- Ontwikkeling komt tot leven middels een Persoonlijk Profiel Paspoort
- Belangrijk dat er tijd en/of geld beschikbaar is om ontwikkel behoefte te kunnen beantwoorden. Zo niet, kan er ontevredenheid of onbegrip ontstaan.